

## การใช้ Sub – Contract ด้านกำลังคน ควรใช้หรือไม่ควรใช้

ปัจจุบันบริษัทต่าง ๆ ได้หันมาใช้ Sub – Contract ด้านกำลังคนกันมาก โดยไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแต่ตำแหน่งพนักงานทำความสะอาด เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และแพทย์-พยาบาลประจำบริษัทเท่านั้น แต่ได้ขยายไปถึงพนักงานผลิต พนักงานขับรถ พนักงานขนส่งสินค้า และพนักงานทั่วไป ตำแหน่งต่าง ๆ เป็นต้น

เหตุที่เป็นเช่นนี้ ส่วนหนึ่งอาจจะมาจาก ความไม่แน่นอนของสภาวะเศรษฐกิจ การตลาด มีความเสี่ยงสูงขึ้นจึงต้องค้นหาวิธีการในการเพิ่มคนและลดคนที่คล่องตัวที่สุดกับสภาวะนั้น ๆ พุดง่าย ๆ ก็คือ ถ้างานมากก็เพิ่มคนง่าย ถ้างานลดก็ลดคนง่ายโดยเกิดผลกระทบกับบริษัทน้อยที่สุด ประกอบกับสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่เข้มข้นขึ้นทั้งจากคู่แข่งภายในและภายนอกประเทศ ใครที่มีต้นทุนในการดำเนินธุรกิจที่ต่ำกว่าย่อมได้เปรียบคู่แข่งที่มีต้นทุนที่สูงกว่า เมื่อเป็นเช่นนี้ แนวโน้มการใช้ Sub – Contract ด้านกำลังคนจึงขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว

อย่างไรก็ดีการใช้บริการด้านนี้ ก็มีทั้งข้อดีและข้อเสียที่แต่ละกิจการจะต้องศึกษาอย่างท่วงแท้ ปรับข้อดีของ Sub – Contract ให้เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องหาวิธีป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเมื่อจำเป็นต้องใช้บริการด้านนี้

### ข้อดี

1. ไม่เสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงาน โดยหน้าที่นี้ต้องเป็นของบริษัทผู้รับจ้างจัดหาคนมาให้ตามที่ต้องการ
2. ประหยัดเวลาของเจ้าหน้าที่บุคคลของบริษัทลงไป และสามารถมอบหมายให้ทำงานด้านอื่นเพิ่มขึ้นได้
3. บริษัทผู้ว่าจ้างสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายได้แน่นอน ค่าจ้างและสวัสดิการถูกกว่า
4. สามารถขยายกำลังคนและลดกำลังคนได้อย่างยืดหยุ่นตามความเปลี่ยนแปลงของคำสั่งซื้อ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานประจำของบริษัท
5. มีคนทดแทนกรณีแรงงานที่รับจ้างขาดงาน ลางาน ซึ่งไม่เหมือนพนักงานของบริษัทเอง หากลาออกไปและบริษัทต้องการให้มีคนทำงานแทนก็ต้องสั่งทำงานล่วงหน้า 1 วัน ค่าล่วงเวลา 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ
6. เลิกจ้างได้ง่ายกว่า
7. สามารถเปลี่ยนได้ง่ายหากไม่พอใจการปฏิบัติงาน และหาทดแทนได้กรณีลาออก

### ข้อเสีย

1. อัตรการออกจากงานและการหยุดงานของลูกจ้างแบบ Sub – Contract สูงมากทั้งนี้เพราะลูกจ้างของ Sub – Contract ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่น้อยกว่าลูกจ้างของบริษัทผู้ว่าจ้าง ในขณะเดียวกันความมั่นคงในการทำงานก็มีน้อยกว่า จะถูกเลิกจ้างหรือโยกย้ายไปทำในสถานที่อื่นเมื่อไหร่ก็ได้

2. ถ้าควบคุมปัญหา...ไม่ดีปัญหาที่ตามมาคือปัญหา “คุณภาพของผลผลิต” ทั้งนี้เพราะคนงานเปลี่ยนหน้าที่บ่อย ฝีมือย่อมไม่เท่ากัน การควบคุมคุณภาพให้สม่ำเสมอจะเป็นไปได้ยาก
3. ลูกจ้างของบริษัท Sub – Contract มักจะรู้สึกว่าคุณเป็นลูกจ้างชั้น 2 ของบริษัทผู้ว่าจ้าง ขวัญกำลังใจ และการทุ่มเทในการทำงานให้กับบริษัทผู้ว่าจ้างก็จะมีน้อยกว่า
4. สหภาพแรงงานมักต่อต้านวิธีการใช้ Sub – Contract ด้านแรงงาน ทั้งนี้เพราะมาแย่งงานของลูกจ้างประจำ ทำให้รายได้ลดลงเพราะขาดค่าล่วงเวลา
5. พนักงานอาจรู้สึกถูกคุกคามจากบริษัทได้ เช่น เลิกจ้างพนักงานประจำแล้วไปจ้างพนักงาน Sub – Contract
6. หากความไม่มั่นคงด้านจิตใจมีสูง อาจจะเป็นชนวนก็ให้พนักงานจัดตั้งสหภาพแรงงาน
7. หากบริษัท Sub – Contract นั้นไม่ดี ขาดความรับผิดชอบต่อลูกจ้างของตนเอง เช่น ไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่จ่ายค่าชดเชย เมื่อเลิกจ้าง เป็นต้น

ลูกจ้างของบริษัท Sub – Contract นั้นจะฟ้องร้องเอาากับบริษัทผู้ว่าจ้างได้เพราะเข้าข่ายมาตรา 5 (3) ซึ่งถือว่าบริษัทผู้ว่าจ้างเป็นนายจ้างของลูกจ้างบริษัท Sub – Contract ด้วย (ซึ่งจะได้อธิบายในรายละเอียดต่อไป)

จะเห็นได้ว่าการใช้ Sub – Contract ด้านกำลังคนมีทั้งข้อดีหลายประการและก็มีข้อเสียหลายประการเช่นกัน ดังนั้น การจะใช้ Sub – Contract ให้ได้พอดี สิ่งที่ต้องคำนึงถึงจึงมีหลายประการ เช่น :-

1. ควรพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของกิจการว่าเป็นอย่างไร เช่นหากต้องการลดต้นทุน ต้องควบคุมกำลังคนประจำของบริษัท หรือได้งานเพิ่มเฉพาะเรื่องหนึ่ง ๆ เท่านั้น บางวันรับพนักงานประจำ การลดคนเมื่องานขยายอาจมีปัญหา เป็นต้น ลักษณะนี้การใช้ Sub – Contract ก็เป็นทางเลือกที่เหมาะสมทางหนึ่ง
2. ควรกำหนดให้ชัดเจนว่าต้องการใช้ Sub – Contract กำลังคนที่เปอร์เซ็นต์ ในงานด้านไหนบ้าง ทั้งนี้เพื่อที่สหภาพแรงงานหรือพนักงานของบริษัทรู้สึกชัดเจนในนโยบายของบริษัทว่าจำเป็นต้องใช้ Sub – Contract ในงานอะไรบ้าง เพราะอะไร ขอบเขตแค่ไหน ความชัดเจนนี้จะไม่ทำให้พนักงานหรือสหภาพรู้สึกถูกคุกคาม
3. ควรหลีกเลี่ยงใช้ Sub – Contract ในงานที่เกี่ยวกับความลับและเทคโนโลยีที่สำคัญของกิจการ งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ หรืองานที่อาจก่อผลกระทบต่อกิจการของบริษัทได้มาก
4. ไม่ควรใช้ Sub – Contract ด้วยเหตุผล...ที่เป็นลบ เช่น ต้องการตัดกำลังสหภาพแรงงาน ทั้งนี้เพราะจะเป็นการก่อให้เกิดสหภาพแรงงานมองบริษัทในแง่ลบ ซึ่งย่อมไม่เป็นผลดีในยุคที่บริษัทและพนักงานต้องร่วมมือกันอย่างเหนียวแน่น เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับธุรกิจ
5. ต้องเลือกบริษัท Sub – Contract ที่ดีมีความรับผิดชอบสูง ทั้งนี้เพราะถ้าได้บริษัท Sub – Contract ที่ไม่ดี เขาเปรียบลูกจ้างของตนเอง เช่น จ่ายค่าแรงต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ ไม่จ่ายค่าแรงในวันลาป่วย วันหยุด ประเพณี ไม่มีประกันสังคม ไม่มีกองทุนเงินทดแทน ไม่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือเลิกจ้างก็ไม่จ่ายค่าชดเชย เป็นต้น เหล่านี้จะทำให้ลูกจ้างที่ถูกส่งเข้ามาทำงานในกิจการของเราไม่มีคุณภาพ ขวัญกำลังใจต่ำ เข้า – ออกจากงานสูงหรือที่ร้ายกว่านั้น อาจนำคดีมาฟ้องร้องต่อบริษัทของเราก็เป็นได้